

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 29. Juni 2017 ist die Gesellschaft gemäß § 71 Abs. 1 Nr. 8 AktG des Weiteren ermächtigt, bis zum 28. Juni 2022 bis zu 10.933.468 € – das sind etwas weniger als 10 % des Grundkapitals der Gesellschaft im Zeitpunkt der Ermächtigung – zu erwerben. Auf der Grundlage dieser Ermächtigung hat die Gesellschaft bis zum 31. Dezember 2017 keine Aktien erworben.

Wesentliche Vereinbarungen der Gesellschaft, die unter der Bedingung eines Kontrollwechsels infolge eines Übernahmeangebotes stehen

Wesentliche Vereinbarungen, die unter der Bedingung eines Kontrollwechsels infolge eines Übernahmeangebotes stehen, bestehen nicht.

Entschädigungsvereinbarungen der Gesellschaft, die für den Fall eines Übernahmeangebotes mit Vorstandsmitgliedern oder Arbeitnehmern getroffen sind

Die Dienstverträge zwischen der Gesellschaft und dem Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Uwe Schroeder-Wildberg und den Mitgliedern des Vorstands, den Herren Manfred Bauer und Reinhard Loose, enthalten eine Klausel, wonach sie für den Fall, dass ein Dritter, der im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses weniger als 10 % an MLP beteiligt war, eine Beteiligung von mindestens 50 % der Stimmrechte erwirbt, berechtigt sind, ihren Vertrag mit einer Frist von einem Monat zu kündigen. Üben sie dieses Kündigungsrecht aus, ist MLP verpflichtet, ihnen eine Vergütung zu bezahlen, die dem vierfachen eines Jahresfestgehalts entspricht, wenn der Vertrag nicht von ihnen infolge des „change of control“ gekündigt worden wäre. Voraussetzung ist, dass die Kündigung des Vertrags mehr als zwei Jahre vor seiner regulären Beendigung erfolgt. Bei sämtlichen Mitgliedern des Vorstands entspricht die im Fall eines „change of control“ zu zahlende Vergütung maximal dem Zweifachen der Durchschnittsvergütung der gesamten Vergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs vor der Beendigung ihres Vertrags und der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das bei Beendigung laufende Geschäftsjahr. Der Dienstvertrag von Herrn Dr. Uwe Schroeder-Wildberg hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2022, der Dienstvertrag von Herrn Manfred Bauer läuft bis zum 30. April 2020 und der von Herrn Reinhard Loose läuft bis zum 31. Januar 2019. Bei Beendigung des Vertrags in den zwei Jahren vor der regulären Beendigung wird die Abfindung nur pro-rata-temporis geschuldet.

Bericht zur Entgelttransparenz – Anlage zum Lagebericht

Entsprechend der Anforderungen des § 21 Entgelttransparenzgesetz wird nachfolgend zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit bei MLP berichtet. Lediglich die Tochtergesellschaft MLP Finanzberatung SE überschreitet innerhalb des MLP Konzerns den gesetzlich vorgegebenen Schwellenwert von 500 Beschäftigten, nur diese Gesellschaft ist demnach berichtspflichtig. Gleichwohl wird für den Gemeinschaftsbetrieb der MLP SE, MLP Banking AG und MLP Finanzberatung SE berichtet, da die maßgeblichen Parameter auf Basis einer für diesen Gemeinschaftsbetrieb gültigen Betriebsvereinbarung erhoben wurden. Vor diesem Hintergrund wird nur bzgl. derjenigen Mitarbeiter berichtet, welche nicht als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG einzustufen sind. Diese stellen ca. 65 % der Mitarbeiter des MLP Konzerns.

Bei MLP wurde im November 2015 eine Betriebsvereinbarung „Vergütungssystematik“ geschlossen. Hierbei wurden die verschiedenen Funktionen unterhalb der Ebene der Bereichsleiter nach abstrakten Kriterien bewertet und insgesamt zehn Gehaltsbändern zugeordnet.

Geschlechtergerechte
Vergütung bei MLP

Im Zuge der Einführung der Vergütungssystematik bei MLP, insbesondere durch die Zuordnung von Stellentypen zu den Gehaltsbändern, hat MLP statistische Erkenntnisse gewonnen, die es erlauben, Angaben zur geschlechtergerechten Vergütung bei MLP zu machen.

Erkenntnisse durch die Betriebsvereinbarung „Vergütungssystematik“

Hierbei ist zunächst festzuhalten, dass die Bandzuordnungskriterien stellentypenbezogen und damit im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes ebenso wie das MLP Vergütungssystem an sich geschlechtsneutral sind. Das bedeutet, dass eine bereits im Vergütungssystem angelegte Geschlechterdiskriminierung bei MLP ausgeschlossen ist.

Gleichzeitig existiert bei MLP auch eine gewachsene Vergütungsstruktur. In Bezug gesetzt zu den Ergebnissen im Rahmen der Einführung der neuen Vergütungssystematik ließen sich in drei hier herauszugreifenden Punkten Vergütungsunterschiede feststellen.

Bei den ermittelten Unterbandlagen waren weibliche Mitarbeiter zahlenmäßig überrepräsentiert, d. h. es überwog der Anteil der weiblichen Mitarbeiter, deren Ist-Vergütung zunächst noch unterhalb der vom Bewertungsgremium für den jeweiligen Stellentyp als maßgeblich erkannten Gehaltsbanduntergrenze lag. Der Vorstand hat auf diesen Befund reagiert und hat im vergangenen Geschäftsjahr die Gehälter aller davon betroffenen Mitarbeiter in das maßgebliche Gehaltsband angehoben. Durch diesen freiwilligen Schritt des Vorstands wurde ein Beitrag zur Erhöhung der geschlechtergerechten Vergütung geleistet.

Bei den Überbandlagen sind weibliche Mitarbeiter bei MLP – jedenfalls in der Unternehmenszentrale – hinsichtlich der Anzahl der Betroffenen geringfügig unterrepräsentiert. Das bedeutet, dass dort unter den MLP Mitarbeitern, deren jährliche Ist-Vergütung oberhalb des jeweils maßgeblichen Gehaltsbands liegt, weniger Frauen als Männer waren und noch heute sind. Arbeitsrechtlich ist das für den Arbeitgeber nur bedingt gestaltbar, da Gehaltskürzungen in der Regel nicht zulässig sind. Ein statistischer Ausgleich dieses Befunds über eine Anhebung des Gehalts von Frauen über die jeweils maßgebliche Gehaltsbandgrenze ist aufgrund der Regelungen der Betriebsvereinbarung nicht zulässig und kann auch nach dem Sinn und Zweck des Entgelttransparenzgesetzes nicht verlangt werden, denn dieses Gesetz postuliert keine „Gleichheit im Unrecht“.

Tendenziell ist der Anteil weiblicher Mitarbeiter in höher dotierten Führungspositionen zahlenmäßig noch unterrepräsentiert. Je höher die Hierarchiestufe, desto geringer ist der Frauenanteil unter den Stelleninhabern innerhalb des Gemeinschaftsbetriebs der MLP SE, MLP Banking AG und MLP Finanzberatung SE. Dieser Befund ist für MLP als Arbeitgeber leider nur bedingt gestaltbar. Auf vakante Führungspositionen bewerben sich regelmäßig weniger Frauen als dies wünschenswert wäre; dies obwohl bei MLP insgesamt deutlich mehr weibliche als männliche Mitarbeiter beschäftigt sind. Es ist nun beabsichtigt, im Geschäftsjahr 2018 das Konzept zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Führungsebenen zu verbessern. Dies mit dem Ziel, mehr Frauen zur Bewerbung auf eine Führungsposition zu bewegen. Das ist notwendige Voraussetzung dafür, dass sich der Frauenanteil in den Führungspositionen nachhaltig erhöhen lässt.

Mit dem Begriff „Entgeltlücke“ wird in der öffentlichen Diskussion das Delta zwischen der Vergütung von Männern und Frauen beschrieben. Eine exakte Herleitung dieses Begriffs und der zu betrachtenden Faktoren fehlt zwar bislang, gleichwohl wird eine „bereinigte Entgeltlücke“ vom Statistischen Bundesamt mit sechs Prozent beziffert.

Entgeltlücke

Der Entgeltmonitor von Compensation Online für 2017 bricht die bereinigte Entgeltlücke auf Branchen herunter. Die Branche „Finanzdienstleistungen“ wird in diesem Entgeltmonitor leider nicht eigens als Branche ausgewiesen. Davon ausgehend, dass die Branche „Finanzdienstleistungen“ zwischen den Branchen „Banken“ und „Versicherungen“ anzusiedeln ist, lässt sich aus den Werten dieser Branchen ein Näherungswert für unsere Branche „Finanzdienstleistungen“ bilden.

Für Banken weist der Entgeltmonitor eine Entgeltlücke von 1,8 % (für Fachkräfte mit einem jährlichen Einkommen von 30.000,00 Euro bis 35.000,00 Euro) bzw. 3,1 % (für Fachkräfte mit einem jährlichen Einkommen von 55.000,00 Euro bis 60.000,00 Euro) aus. Die entsprechenden Zahlen für die Versicherungswirtschaft werden mit 4,5 % bzw. 6,4 % beziffert. Bei gleicher Gewichtung dieser Ergebnisse ergibt sich ein Durchschnitt von 3,95 % als Näherungswert für unsere Branche „Finanzdienstleistungen“.

Die unbereinigte, nach Gehaltsband und Personenzahl gewichtete Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern lag bei MLP Anfang Q4/2017 bei ca. 3,9 %. Zur Ermittlung dieses Prozentwerts wurde die durchschnittliche Vergütung der Männer je Gehaltsband mit der entsprechenden Durchschnittsvergütung der Frauen verglichen und die sich daraus ergebenden Einzelwerte nach der Anzahl der Stelleninhaber pro Gehaltsband gewichtet. Der naheliegende Bereinigungsfaktor ist das Lebensalter. Im Durchschnitt sind die Männer bei MLP ca. 2,4 Jahre älter als die Frauen und haben entsprechend tendenziell mehr Teilhabe an der allgemeinen und individuellen Gehaltsentwicklung gehabt (bei MLP, aber ggf. auch bei Vorarbeitgebern, was sich üblicherweise auch auf das Einstiegsgehalt auswirkt). Das langjährige Mittel der jährlichen Gehaltsentwicklung wurde für die Zwecke der Bereinigung konservativ mit 2 % p. a. angesetzt. Die so um diese durchschnittlichen Altersunterschiede bereinigte Entgeltlücke bei MLP lag somit bei ca. 1,6 %.

Sofern bei MLP also überhaupt eine um Altersunterschiede bereinigte Entgeltlücke zu Lasten der weiblichen Mitarbeiter in Betracht gezogen werden kann, läge diese deutlich unterhalb des hier herangezogenen bereinigten Branchenwerts. Da dem Statistischen Bundesamt folgend noch weitere Bereinigungsfaktoren in Betracht kommen, spricht vieles dafür, dass eine Entgeltlücke bei MLP, wenn es sie denn gibt, keine signifikante Größenordnung erreicht.

In den einzelnen Bereichen in der Unternehmenszentrale lässt sich eine systematische geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung zu Lasten der weiblichen Mitarbeiter nicht erkennen. In aller Regel finden sich in den großen Bereichen der MLP Banking AG sowie der MLP Finanzberatung SE sowohl Stellentypen mit durchschnittlich höherer Vergütung der Frauen als auch Stellentypen, bei denen die Männer im Durchschnitt ein höheres Entgelt erhalten. Für den bundesweit verteilt eingesetzten Geschäftsstelleninnendienst lässt sich hierzu keine valide Aussage treffen. Die einzelnen Geschäftsstellen sind zu klein und die Stellen weit überwiegend von Frauen besetzt, so dass sich ein statistisch belastbarer Gehaltsvergleich zwischen Männern und Frauen nicht anstellen lässt.

Keine geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung bei MLP

Die meisten Mitarbeiter der Unternehmenszentrale sind mit ihren Stellentypen den Gehaltsbändern 5 und 6 zugeordnet, wobei in diesen beiden Gehaltsbändern deutlich mehr Frauen als Männer vergütet werden. Zu Beginn des 4. Quartals 2017 lag das Durchschnittsgehalt aller männlichen Mitarbeiter in Gehaltsband 5 höher als das entsprechend ermittelte Durchschnittsgehalt aller Frauen in Gehaltsband 5. Blickt man auf das Gehaltsband 6 liegt – wenn auch nicht ganz so deutlich – das Durchschnittsgehalt der Frauen höher. Von einer „systematischen geschlechterbezogenen Entgeltdiskriminierung“ bei MLP kann daher nicht ausgegangen werden.

Mit dem Entgelttransparenzgesetz werden Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, mithilfe eines selbst initiierten und gestalteten betrieblichen Prüfverfahrens ihre Entgeltregelungen im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu untersuchen. Die Durchführung solcher Prüfverfahren erfolgt nach dem Willen des Gesetzgebers auf freiwilliger Basis und in eigener Verantwortung des jeweiligen Arbeitgebers. Das Ziel des innerbetrieblichen Prüfverfahrens besteht darin, individuell nicht geschlechtergerecht vergütete Frauen zu identifizieren. Einer dabei festgestellten Benachteiligung einzelner identifizierter Mitarbeiterinnen soll dann mit geeigneten Maßnahmen des Arbeitgebers begegnet werden.

Das betriebliche Prüfverfahren

MLP hat im Berichtszeitraum ein solches Prüfverfahren auf freiwilliger Basis für den Gemeinschaftsbetrieb der MLP SE, MLP Banking AG und MLP Finanzberatung SE durchgeführt.

Bei seiner Entscheidung für ein internes Prüfverfahren hat sich der Vorstand davon leiten lassen, dass über die Erfüllung von Auskunftsansprüchen allein sich eine etwaig bestehende Entgeltlücke zu Lasten der Frauen bei MLP nicht wird verringern lassen. Abschlägig beschiedene Auskunftsbegehren – so die Einschätzung von MLP – müssen auf die betroffenen Mitarbeiterinnen, die das Begehren gestellt haben, ebenso demotivierend und frustrierend wirken wie stattgebende Bescheide, mit denen letztlich nichtssagende Mediane einer Vergleichsgruppe mitgeteilt werden. Mit der nachstehend näher beschriebenen Herangehensweise an dieses interne Prüfverfahren soll auch das Vertrauen der Mitarbeiter von MLP in die Geschlechtergerechtigkeit im MLP Vergütungssystem nachhaltig gestärkt werden.

Das interne Prüfverfahren wurde wie folgt durchgeführt:

Berücksichtigter Personenkreis:

Berücksichtigt wurden nur weibliche Arbeitnehmerinnen der Unternehmenszentrale. Männliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Geschäftsstelleninnendienstes (aufgrund der geringen Zahl an männlichen Arbeitnehmern im Geschäftsstelleninnendienst) blieben zunächst außer Betracht.

Prüfverfahren Stufe 1:

- Ermittlung des Durchschnittsgehalts der Männer innerhalb der einzelnen Gehaltsbänder und zwar jeweils getrennt nach Eckpositionen (Abteilungsleiter, Teamleiter, Fachreferent, Mitarbeiter).
- Identifizierung der Frauen, welche ein Gehalt erhalten, das mehr als 20 % unterhalb des für ihr Gehaltsband und ihre Eckposition maßgeblichen Durchschnittsgehalts männlicher Kollegen liegt.
- Von diesen Frauen werden nur diejenigen in Stufe 1 berücksichtigt, welche höchstens fünf Jahre jünger sind als das Durchschnittsalter der männlichen Vergleichsgruppe.

Prüfverfahren Stufe 2:

Individuelle Prüfung im Hinblick auf Anhaltspunkte dafür, ob es einen sachlichen Grund für die im Vergleich geringere Vergütung gibt.

Ein sachlicher Grund für eine geringere Vergütung wurde insbesondere angenommen, wenn die tatsächliche Qualifikation der Arbeitnehmerin geringer war als die abstrakte Anforderung an den Stellentyp (wobei dieser Faktor je geringer ins Gewicht fiel, je länger die Arbeitnehmerin bereits auf dem konkreten Stellentyp beschäftigt war). Zudem wurde die Leistung der Arbeitnehmerin ausgehend von der Bewertung im Mitarbeitergespräch, aber auch der sonstigen Erfahrung berücksichtigt. Auch weitere arbeitsmarktbezogene Erkenntnisse bezüglich des konkreten Stellentyps wurden einbezogen.

Auf dieser Basis wurde eine geringe Anzahl weiblicher Mitarbeiter identifiziert.

Prüfverfahren Stufe 3:

Für die in den Stufen 1 und 2 ermittelten Arbeitnehmerinnen wurde ein individuelles Zielgehalt ermittelt. Diese Ermittlung erfolgte wie folgt:

- In der Regel wurde das Durchschnittsgehalt aller Arbeitnehmer des Stellentyps, den die betrachtete Person bekleidet, herangezogen. In wenigen Sonderfällen, in denen keine weiteren Personen demselben Stellentyp zugeordnet waren bzw. die weiteren Personen selbst in den Prüfstufen 1 und 2 identifiziert wurden, wurde eine andere sachgerechte Vergleichsgruppe herangezogen.
- Bereinigung des Durchschnittsgehalts um Gehälter von Arbeitnehmern, welche mehr oder weniger als 30 % des unbereinigten Durchschnittsgehalts verdienen, zudem Bereinigung um das Gehalt von Arbeitnehmern, die vormals einen höher dotierten Stellentyp (insbesondere ehemalige Führungskraft) bekleidet haben.

- Das so bereinigte Durchschnittsgehalt wurde als vorläufiges Zielgehalt betrachtet. Zur Festlegung des finalen Zielgehalts wurde eine Korrektur anhand der angenommenen Berufserfahrung vorgenommen. In zwei Fällen war das bereinigte Zielgehalt geringer als das tatsächliche Ist-Gehalt. Diese beiden Arbeitnehmerinnen blieben unberücksichtigt.
- Aus dem Abgleich zwischen tatsächlichem Ist-Gehalt und bereinigtem Zielgehalt wurden die Arbeitnehmerinnen ermittelt, deren Gehalt angepasst werden sollte. Die Anpassung erfolgte auf das ermittelte Zielgehalt (aufgerundet auf volle 10,00 Euro), wobei nur dann eine Anpassung vorgenommen wurde, wenn der Erhöhungsbetrag mindestens 2 % des individuellen Jahresgehalts der betroffenen Arbeitnehmerin betrug.

Im Ergebnis hat MLP so das Gehalt dieser Kolleginnen in einer Bandbreite von 2,15 % bis 22,68 % um durchschnittlich 11,05 % angehoben.

Von diesem Prüfverfahren waren wie erwähnt nur die Mitarbeiterinnen der MLP SE, MLP Banking AG bzw. der MLP Finanzberatung SE aus der Unternehmenszentrale betroffen. Da im Geschäftsstelleninnendienst nahezu ausnahmslos Frauen beschäftigt sind, fehlt hier noch ein geeigneter und statistisch belastbarer männlicher Vergleichsmaßstab. Da sich dennoch eine individuell nicht geschlechtergerechte Vergütung auch im Geschäftsstelleninnendienst nicht ausschließen lässt, werden die internen Prüfungen fortgesetzt mit dem Ziel, eine geeignete Herangehensweise auch für den Geschäftsstelleninnendienst festzulegen. Im Einzelfall mag es auch Männer geben, die nicht geschlechtergerecht vergütet erscheinen. Auch dies wollen wir zukünftig in den Blick nehmen.

Neben diesen rein entgeltbezogenen Maßnahmen bietet MLP eine Vielzahl von weiteren Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und damit zu mehr Entgeltgerechtigkeit beitragen. Weitere Informationen hierzu finden sich im Lagebericht des Geschäftsberichts unter „Corporate Governance Bericht – Erklärung zur Unternehmensführung (§ 289a HGB)/Unternehmensführungspraktiken“.

Weitere Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgerechtigkeit

Für die nicht leitenden Angestellten des aus der MLP SE, der MLP Banking AG und der MLP Finanzberatung SE bestehenden Gemeinschaftsbetriebs werden den Anforderungen des § 21 Absatz 2 Entgelttransparenzgesetz entsprechend folgende statistische Angaben gemacht:

Statistische Angaben gemäß § 21 Absatz 2 Entgelttransparenzgesetz

	Anzahl (Gesamt)	Anzahl (Vollzeit)	Anzahl (Teilzeit)	Quote (Gesamt)	Quote (Vollzeit)	Quote (Teilzeit)
Männer	339,75	309,5	30,25	29,80%	91,10%	8,90%
Frauen	800,25	336,5	463,75	70,20%	42,05%	57,95%

Diese Angaben beziehen sich auf die Durchschnitte der Quartalszahlen des Geschäftsjahrs 2016 jeweils ohne Mitarbeiter, die sich zum Stichtag in Elternzeit befanden.